



Einwohnergemeinde Bätterkinden

Personalreglement

2007

(mit Änderung vom 11. Juni 2012, 12. Juni 2012 und 12. Juni 2017)

Aus Gründen der Uebersichtlichkeit wird durchgehend die männliche Form verwendet.
Angesprochen sind sowohl Frauen als auch Männer.

Inhaltsverzeichnis

Rechtsverhältnis	3
Lohnsystem	3
Leistungsbeurteilung	4
Besondere Bestimmungen	5
Uebergangs- und Schlussbestimmungen	6
Auflagezeugnis	6
Anhang	7

Die Stimmberechtigten der Einwohnergemeinde Bätterkinden erlassen folgendes

Personalreglement

Rechtsverhältnis

Geltungsbereich	Art. 1 Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	Art. 2 ¹ Das Personal der Gemeinde Bätterkinden wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt. <i>[Fassung vom 11.06.2012]</i> ² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts. ³ Die Beschlüsse des Regierungsrats betreffend Teuerungsausgleich gelten auch für das Gemeindepersonal. <i>[Fassung vom 11.06.2012]</i>
Privatrechtlich angestelltes Personal	Art. 3 ¹ <i>[Aufgehoben am 11.06.2012]</i> ² Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen. ³ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
Kündigungsfristen	Art. 4 ¹ Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. ² Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

Lohnsystem

Grundsatz	Art. 5 ¹ Jede Stelle wird unter Anwendung des kantonalen Systems der Vereinfachten Funktionsanalyse einer Gehaltsklasse zugeordnet. Dieses System berücksichtigt Ausbildung und Erfahrung, Sach- und Führungsverantwortung, psychische, physische und geistige Anforderungen und Belastungen sowie spezielle Arbeitsbedingungen. <i>[Fassung vom 11.06.2012]</i> ² Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und zwölf Anlaufstufen. ³ Der Lohn bei Stellenantritt richtet sich nach den Berufs- und Lebenserfahrungen, dem Stand der Aus- und Weiterbildung sowie den Fähigkeiten der neuen Mitarbeitenden. <i>[Eingefügt am 11.06.2012]</i>
-----------	---

Aufstieg

Art. 6¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung.

Leistungen werden wie folgt beurteilt:

- a) Erreicht die Ziele nicht (Stufe 1)
- b) Erreicht die Ziele weitgehend (Stufe 2)
- c) Erreicht die Ziele vollständig (Stufe 3)
- d) Übertrifft die Ziele deutlich (Stufe 4)

[Fassung vom 11.06.2012]

² Der Gemeinderat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seiner Entscheidung die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

³ Es können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:

- a) Stufe 1: keine Gehaltsstufe, im Wiederholungsfall minus 1 Gehaltsstufe
- b) Stufe 2: 1 Gehaltsstufe
- c) Stufe 3: 2 Gehaltsstufen
- d) Stufe 4: 2 Gehaltsstufen und Auszahlung einer der erbrachten Mehrleistung analogen Prämie.

[Fassung vom 11.06.2012]

⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen

Leistungsbeurteilung

Organigramm

Art. 7¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.

² *[Aufgehoben am 11.06.2012]*

Mitarbeitergespräche

Art. 8¹ Die Leistung und das Verhalten der Mitarbeitenden werden jährlich durch die direkt vorgesetzte Person bewertet und schriftlich festgehalten. *[Fassung vom 11.06.2012]*

² Das Verfahren wird durch den Geschäftsleiter festgelegt. *[Fassung vom 11.06.2012]*

Übrige Stellen

Art. 9¹ *[Aufgehoben am 11.06.2012]*

² *[Aufgehoben am 11.06.2012]*

Rechtsmittel

Art. 10¹ Gegen die Bewertung können die Mitarbeitenden innert zehn Tagen seit der Durchführung des Mitarbeitergesprächs beim

nächsthöheren Vorgesetzten schriftlich und begründet Einsprache erheben. *[Fassung vom 11.06.2012]*

² Der begründete Entscheid des Vorgesetzten kann innert dreissig Tagen bei der nächsthöheren Instanz angefochten werden. *[Fassung vom 11.06.2012]*

³ *[Aufgehoben am 11.06.2012]*

Aussergewöhnliche Leistungen

Art. 11 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien im Einzelfall belohnen.

Besondere Bestimmungen

Überprüfung Einreihung und Arbeitsvolumen

Art. 12 Der Gemeinderat überprüft die Grundlagen bei erheblichen Änderungen und Belastungen. Er nimmt zudem in der Regel alle fünf Jahre eine generelle Überprüfung der Zuordnung vor. *[Fassung vom 11.06.2012]*

Funktionendiagramm

Art. 13 Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm.

Stellenbeschreibung

Art. 14 Der Gemeinderat legt die Aufgaben der einzelnen Stellen in einer vom Geschäftsleiter erarbeiteten Stellenbeschreibung fest. *[Fassung vom 11.06.2012]*

Stellenausschreibung

Art. 15 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen in der Regel öffentlich aus. *[Fassung vom 11.06.2012]*

Unfallversicherung

Art. 16 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
An die NBU-Prämie leisten die Arbeitnehmer einen Betrag von zur Zeit 0,379 % anlag dem Ansatz des Kantonspersonals.

Abgangsent-schädigungen und Rentenansprüche

Art. 17 Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsent-schädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 Personalgesetz vom 16.09.2004¹) finden in der Gemeinde keine Anwendung. *[Eingefügt am 11.06.2012]*

Pensionskasse

Art. 18 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und des Reglementes der Pensionskasse PREVIS.

² Die Prämien werden wie folgt getragen:

¹ Personalgesetz BSG 153.01

Ordentliche Beiträge: Arbeitgeber 61.28 % Arbeitnehmer 38.72 %
Nachzahlung: Arbeitgeber 61.00 % Arbeitnehmer 39.00 %
Die Anteile der Versicherten werden von ihren Besoldungen normalerweise in gleichmässigen Monatsraten abgezogen, wobei die Nachzahlung per 1.1. voll geschuldet wäre.

³ Die Verwaltungskosten der Pensionskasse werden durch den Arbeitgeber übernommen.

Lohnausfallversicherung **Art. 19** Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit. Zur Leistungsverbesserung auf 100 % während 2 Jahren bezahlen die Arbeitnehmer einen Beitrag von 0,088 % an diese Versicherung.

Sitzungsgeld **Art. 20** Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Jahresentschädigungen, Spesen **Art. 21** Die Entschädigungen und Spesen werden im Entschädigungsreglement geregelt. *[Fassung vom 11.06.2012]*

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten **Art. 22** ¹ Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.²

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 2. Dezember 1996 auf.

Die Versammlung vom 3. Dezember 2007 nahm dieses Reglement an.

Gemeindeversammlung Bätterkinden

Der Leiter der Gemeindeversammlung:
Walter Schütz

Der Gemeindeschreiber:
Paul Röthlisberger

Auflagezeugnis

Der unterzeichnete Gemeindeschreiber bescheinigt, dass dieses Reglement vom 2.11.2007 bis 3.12.2007 (dreissig Tage vor der beschlussfassenden Gemeindeversammlung) in der Gemeindeverwaltung öffentlich auflag. Die Auflage war vorschriftsgemäss publiziert worden.

Bätterkinden, 7. Januar 2008

Der Gemeindeschreiber:
Paul Röthlisberger

Die Teilrevision vom 11. Juni 2012 lag nach den Vorschriften der kantonalen Gemeindeverordnung während 30 Tagen vor der Beschluss fassenden Versammlung öffentlich auf und tritt auf 1. Januar 2012, der Anhang auf 1. August 2012 in Kraft.

Bätterkinden, 13. Juni 2012
Jocelyne Kläy, Geschäftsleiterin

² siehe Teilrevision vom 11.06.2012

Die Teilrevision vom 12. Juni 2017 lag nach den Vorschriften der kantonalen Gemeindeverordnung während 30 Tagen vor der Beschluss fassenden Versammlung öffentlich auf und tritt auf 1. August 2017 in Kraft.

Bätterkinden, 23. Juni 2017
Jocelyne Kläy, Geschäftsleiterin

Anhang

Gehaltsklassen

Geschäftsleiter [<i>Fassung vom 12.06.2017</i>]	GKL	23
Bauverwalter [<i>Fassung vom 12.06.2017</i>]	GKL	22
Finanzverwalter [<i>Fassung vom 11.06.2012</i>]	GKL	20
Schulsozialarbeiter [<i>Fassung vom 12.06.2017</i>]	GKL	17
Abteilungsleiter Gemeindeschreiberei [<i>Fassung vom 12.06.2017</i>]	GKL	16
AHV-Zweigstellenleiter [<i>Fassung vom 11.06.2012</i>]	GKL	13
Verwaltungsangestellter [<i>Fassung vom 11.06.2012</i>]	GKL	12
Leiter Hauswartung, Leiter Werkhof [<i>Fassung vom 11.06.2012</i>]	GKL	13
Mitarbeiter Hauswartung, Mitarbeiter Werkhof [<i>Fassung vom 11.06.2012</i>]	GKL	11

Anhang 2 [*aufgehoben am 11.06.2012*]